

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Guru memiliki peranan penting dalam kegiatan belajar mengajar, guru dituntut untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaannya, karena guru merupakan komponen yang sangat penting dalam keberlanjutan perkembangan pendidikan dan terselenggaranya proses belajar mengajar. Masalah pendidikan Indonesia tentunya akan ditentukan oleh kualitas dan profesionalitas guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya. Hal ini juga merupakan indikasi dari adanya komitmen guru dalam melaksanakan perannya, sehingga dapat dikatakan seorang guru yang memiliki komitmen dalam mengajar akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk organisasinya.

Komitmen terhadap organisasi dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2008, hlm. 101) sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasinya tersebut.

Menurut Rhoades (2001, hlm. 825), Schultz&Schultz (2002, hlm. 255) menjelaskan bahwa:

Komitmen terhadap organisasi dapat dibedakan dalam tiga jenis, masing-masing komitmen tersebut memiliki tingkat atau derajat yang berbeda. Ketiga jenis komitmen terhadap organisasi tersebut adalah: (1) *Continuance commitment* (komitmen kontinuan/rasional), berarti komitmen berdasarkan persepsi anggota tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi yaitu seorang anggota tetap bertahan atau meninggalkan organisasi berdasarkan pertimbangan untung rugi yang diperolehnya; (2) *Normative Commitment* (komitmen normatif) merupakan komitmen yang meliputi perasaan-perasaan individu tentang kewajiban dan tanggungjawab yang harus diberikan kepada organisasi, sehingga individu tetap tinggal di organisasi karena merasa wajib untuk loyal terhadap organisasi; (3) *Affective Commitment* (komitmen afektif) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu di dalam suatu organisasi, anggota yang mempunyai komitmen ini mempunyai keterikatan emosional terhadap

organisasi yang tercermin melalui keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati peranannya dalam organisasi.

Selanjutnya Ivancevich, Konopaske, dan Matteson dalam Sayekti (2011, hlm. 61) menjelaskan bahwa komitmen terhadap organisasi mencakup tiga sikap: (a) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi. (b) mereasakan keterlibatan pada tugas organisasi, dan (c) kesetiaan terhadap organisasi.

Setiap guru memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen terhadap organisasi yang dimilikinya. Guru yang memiliki komitmen dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan guru yang berdasarkan komitmen berkelanjutan. Guru dengan komitmen afektif benar-benar ingin menjadi guru di sekolah yang bersangkutan sehingga memiliki keinginan untuk menggunakan usaha optimal demi tercapainya tujuan sekolah. Guru dengan komitmen kontinuan cenderung melakukan tugasnya dikarenakan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga hanya melakukan usaha yang tidak optimal. Rhoades (2001, hlm. 825) menambahkan bahwa individu dengan komitmen afektif terhadap organisasi akan memperlihatkan performansi kerja yang tinggi pula. Dengan kondisi pendidikan pada saat ini, komitmen terhadap organisasi pada guru dalam melaksanakan perannya terhadap sekolah tempatnya mengajar patut dipertanyakan, kondisi ini memerlukan perhatian besar mengingat terdapat banyak masalah yang timbul karena masih rendahnya komitmen guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya sebagai tenaga pendidik yang secara tidak langsung mempengaruhi perkembangan pendidikan di Indonesia. Beberapa masalah yang muncul akibat rendahnya komitmen guru diantaranya adalah masalah tingginya tingkat kemangkiran guru dan rendahnya semangat guru yang dapat ditunjukkan oleh rendahnya kreativitas guru dalam melakukan aktivitas belajar mengajar. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Pierce et al. dalam Sayekti (2011, hlm. 62) bahwa komitmen organisasional memiliki komponen berperilaku yang kuat terhadap organisasi. Dalam Model Komitmen Organisasional yang dikemukakan oleh John Meyer dan Natalie Allen dalam Sayekti (2011, hlm. 63) dinyatakan bahwa tiga komponen komitmen berkombinasi untuk menghasilkan suatu ikatan kekuatan yang mempengaruhi *turnover* pegawai,

perilaku pegawai pada saat bekerja, dan absensi. Sejalan dengan pendapat Pierce, et al dan John Meyer dan Natalie Allen, beberapa ahli (dalam Sopiah 2008, hlm. 166) mengatakan bahwa jika ditinjau dari segi organisasi, karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover* (Koch, 1978), tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut (Angle, 1981), rendahnya kualitas kerja (Steers, 1991), dan kurangnya loyalitas pada organisasi (Schein, 1968). Hacket & Guinon (dalam Sopiah 2008, hlm 166) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut, yaitu dia akan lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun. Dengan pernyataan-pernyataan di atas, maka dapat dilihat bahwa komitmen organisasional sangat erat hubungannya dengan tingkat absensi, kualitas kerja dan *turnover* serta motivasi kerja, yang menimbulkan masalah yang cukup rumit dalam organisasi, termasuk pada lembaga pendidikan seperti sekolah. Sebagaimana yang dikutip dalam sebuah artikel oleh Marjohan, dijelaskan bahwa:

Cukup banyak guru-guru mengatakan merasa capek atau lesu apabila harus segera masuk kelas untuk melaksanakan proses belajar mengajar. Dalam pengontrolan absensi, hampir setiap hari ada surat-surat guru yang datang mengabarkan halangan mereka untuk tidak datang ke sekolah. Pada umumnya alasan serius atau alasan berpura-pura guru dalam suratnya sehingga berhalangan untuk tidak hadir di sekolah karena sakit. Sering alasan lain adalah untuk memohon izin karena ada urusan keluarga yang sangat mendesak.

Selain itu dalam artikel tersebut juga menyebutkan masalah yang menunjukkan rendahnya kreativitas guru dalam mengajar “Kreativitas guru pun terlihat lemah dalam PBM. Presentasi pengajaran sudah terlihat semakin basi karena menggunakan metode itu ke itu juga.”

Menurut Masaong (2004, hlm. 541) semangat kerja guru merupakan salah satu indikasi dari komitmen guru. Masaong menyatakan guru dengan komitmen yang tinggi adalah yang memiliki semangat kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan adanya disiplin tinggi, minat kerja, antusiasme dan motivasi yang tinggi untuk bekerja, terpacu untuk berpikir kreatif dan imajinatif, konsekuen dan selalu berusaha mencari alternatif

dalam metode pengajarannya. Guru dengan semangat kerja yang rendah akan menunjukkan perilaku indisipliner, hanya terpaku pada satu metode mengajar, kurang kreatif, kurang berusaha, dan kurang motivasi.

Berikut masalah kemangkiran guru yang menunjukkan rendahnya komitmen guru “Menurut data dari Kementerian Pendidikan Nasional (Kemendiknas) dalam sehari ada 500 ribu atau setengah juta guru membolos atau mangkir mengajar tanpa alasan yang jelas dari 2,6 juta guru di Indonesia.”

Akibat dari kemangkiran dan sikap indisipliner yang menunjukan kurangnya komitmen pada guru ini juga tentunya berpengaruh sangat besar pada nasib peserta didik yang tentunya akan menentukan masa depan pendidikan di Indonesia. Seperti yang data yang diungkapkan dalam Kompas, bahwa

Tingkat ketidakhadiran guru merata di seluruh provinsi, baik kota besar maupun ataupun daerah. Tingginya jumlah absensi patut disesalkan karena rasio guru dan murid tidak sebanding. Akibatnya, proses belajar mengajar pun semakin terganggu karena jumlah guru cadangan juga terbatas. Fakta ini mengimbas pada nganggurnya para anak didik ketika jam belajar. Sehingga sebagian dari mereka justru ikut-ikutan bolos, karena tidak ada yang mengajar. Jalan ke mall, main ke warnet dan nongkrong menjadi hal lumrah di masa kini bagi anak berseragam sekolah.

Berdasarkan masalah-masalah di atas dapat dilihat bahwa rendahnya tingkat kualitas pendidikan di Indonesia secara langsung maupun tidak langsung dapat disebabkan oleh rendahnya profesionalitas dan kualitas kerja guru. Profesionalitas dan kualitas kerja para guru juga merupakan indikasi dari adanya komitmen guru terhadap sekolah sebagai suatu organisasi tempatnya mengajar, sehingga dapat dikatakan seorang guru yang memiliki komitmen terhadap sekolah (organisasi) tempatnya mengajar akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai organisasi dengan sepenuh hati demi kemajuan organisasinya. Fakta di atas menunjukkan betapa penting dan bernilai komitmen bagi suatu organisasi termasuk sekolah. Untuk itu, sekolah perlu meningkatkan komitmen para guru terhadap organisasi yang memicu peningkatan kualitas pada pekerjaannya pula, salah satunya dengan berusaha mencari faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi terbentuknya komitmen terhadap organisasi. Menurut Mowday (1990, hlm. 224-227) salah satu faktor yang

mempengaruhi komitmen terhadap organisasi adalah karakteristik struktural yang meliputi atas karakteristik organisasi beserta seluruh kebijakan yang berlaku termasuk di dalamnya kebijakan pimpinan organisasi. Kebijakan pimpinan organisasi akan mempengaruhi perilaku kerja yang ditampilkan bawahan. Pada lingkup penelitian ini, organisasi yang dimaksud adalah sekolah, sedangkan yang dimaksud dengan bawahan dan pimpinan adalah guru dan kepala sekolah. Sekolah sebagai suatu organisasi dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang berwenang menerapkan kepemimpinan tertentu demi terwujudnya tujuan sekolah.

Peran kepala sekolah yang dibutuhkan pada konteks ini adalah kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan dimana kepala sekolah dapat memberikan pengaruh dan kenyamanan bekerja serta motivasi pada guru-guru yang di pimpinnya dengan cara memberikan arahan dan bimbingan serta pembinaan yang cukup.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi seseorang atau kelompok dalam usaha mencapai tujuan tertentu, dalam hal ini pemimpin harus mampu memberikan arahan dan bimbingan kepada pegawai serta mampu memberikan pengaruh dan memberikan pengarahan untuk menuju pencapaian tujuan organisasi. Selain itu pemimpin juga harus dapat mempertimbangkan hal-hal yang berhubungan dengan tugas antar manusia, hal-hal tersebut dilakukan guna membangun komitmen organisasi yang tinggi.

Dalam menjalankan kepemimpinannya, kepala sekolah cenderung menerapkan gaya kepemimpinan tertentu. Berdasarkan temuan para ahli, terdapat teori-teori mengenai gaya kepemimpinan, beberapa di antaranya yaitu : (1) Teori kepemimpinan transformasional & transaksional oleh Bass; (2) Teori Kisi-kisi kepemimpinan (managerial grid) oleh Blake & Mouton; (3) Teori Kepemimpinan situasional oleh Hersey & Blanchard.

Pada konteks penelitian ini, akan dilihat bagaimana terbentuknya pengaruh kepemimpinan transformasional (Bass) kepala sekolah terhadap komitmen organisasi pada guru. Menurut Wutun (2001, hlm. 345) konsep kepemimpinan transformasional dari Bass merupakan salah satu konsep kepemimpinan yang lebih

dapat menjelaskan secara tepat pola perilaku kepemimpinan atasan yang nyata ada dan mampu memuat pola-pola perilaku dari teori kepemimpinan lain.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Komitmen Organisasi di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Sukasari Kota Bandung”**

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang diatas, masalah dalam penelitian ini mengarah pada masalah komitmen organisasi yang dimiliki guru masih rendah. Rendahnya tingkat kualitas pendidikan di Indonesia secara langsung maupun tidak langsung dapat disebabkan oleh rendahnya profesionalitas dan kualitas kerja guru. Profesionalitas dan kualitas kerja para guru juga merupakan indikasi dari adanya komitmen guru terhadap sekolah sebagai suatu organisasi tempatnya mengajar, sehingga dapat dikatakan seorang guru yang memiliki komitmen terhadap sekolah (organisasi) tempatnya mengajar akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai organisasi dengan sepenuh hati demi kemajuan organisasinya.

Fokus masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Komitmen Organisasi di SMP Negeri di Kecamatan Sukasari Kota Bandung. karena itu, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMP Negeri di Kecamatan Sukasari Kota Bandung?
- 2) Bagaimana komitmen organisasi pada guru yang ada di SMP Negeri di Kecamatan Sukasari Kota Bandung?
- 3) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen organisasi di SMP Negeri di Kecamatan Sukasari Kota Bandung?

### C. Tujuan Penelitian

Secara umum, sesuai dengan rumusan masalah yang diutarakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi atau gambaran tentang pengaruh kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap komitmen organisasi.

Secara khusus, penelitian ini bertujuan:

- 1) Untuk mengetahui pelaksanaan kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMP Negeri di Kecamatan Sukasari Kota Bandung.
- 2) Untuk mengetahui komitmen organisasi pada guru SMP Negeri di Kecamatan Sukasari Kota Bandung.
- 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen organisasi di SMP Negeri di Kecamatan Sukasari Kota Bandung.

### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat/signifikansi dalam segi teoritis maupun praktis. Dalam segi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap keilmuan Administrasi Pendidikan. Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, terutama pihak-pihak yang langsung berhubungan dengan pemberdayaan dan pembelajaran. Secara khusus, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a) Memberikan kontribusi yang mendalam terhadap pengembangan ilmu mengenai prinsip-prinsip kepemimpinan kepala sekolah.
- b) Memberikan kontribusi yang mendalam terhadap pengembangan ilmu mengenai prinsip-prinsip organisasi yaitu komitmen organisasi.

- c) Dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama.

## 2) Manfaat Praktis

Sedangkan secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada kepala sekolah mengenai bagaimana cara memimpin sekolah dengan baik untuk meningkatkan komitmen organisasi (sumber daya manusia) yang mana dapat mempengaruhi kinerja guru serta proses pembelajaran di sekolah.
- b) Penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada guru untuk meningkatkan komitmen organisasi terhadap sekolah, sehingga tujuan pembelajaran dapat berlangsung secara berkualitas.
- c) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti ketika peneliti berada pada posisi sebagai seorang kepala sekolah yang harus mampu memimpin guru sehingga komitmen organisasi pada guru terhadap sekolah dan kinerja guru serta proses pembelajaran di sekolah dapat meningkat.

## E. Struktur Organisasi Skripsi

Skripsi ini terdiri dari beberapa unsur yang saling berkaitan layaknya suatu sistem. Secara sistematis, struktur skripsi terdiri dari bagian awal, inti, dan penutup. Pada bagian awal, struktur skripsi terdiri dari judul penelitian yang diambil, lembar pengesahan, pernyataan keaslian skripsi dan bebas plagiarisme, kata pengantar, ucapan terimakasih, abstrak yang menggambarkan secara general atau uraian singkat dari keseluruhan isi skripsi, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

Pada bagian inti, struktur skripsi terdiri dari lima bab. Bab pertama berisi pendahuluan yang terdiri dari latar belakang yaitu menggambarkan alasan rasional dan pentingnya permasalahan untuk diteliti, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, manfaat/signifikasi penelitian dan struktur organisasi skripsi. Bab kedua, terdiri dari kajian pustaka yang melandasi variabel-



variabel dalam penelitian dari segi teoritis dan konseptual, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian. Bab ketiga, membahas mengenai metode penelitian yang dimulai dari lokasi dan subjek populasi/sampel penelitian, cara pemilihan sampel serta justifikasi dari pemilihan lokasi serta penggunaan sampel, desain penelitian dan justifikasi dari pemilihan desain penelitian itu, metode penelitian dan justifikasi penggunaan metode penelitian tersebut, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, dan analisis data. Bab empat, membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang didalamnya termasuk pemaparan data dan pembahasan data, dan pada bab lima berisi kesimpulan dan rekomendasi.

Bagian penutup dari struktur skripsi ini terdiri dari daftar pustaka dan daftar lampiran-lampiran yang dibutuhkan untuk melengkapi dan memperlancar penelitian.